

Sygn. akt III U 547/21

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 listopada 2021r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

|                        |                                 |
|------------------------|---------------------------------|
| <b>Przewodniczący:</b> | <b>sędzia Piotr Witkowski</b>   |
| <b>Protokolant:</b>    | <b>Marta Majewska-Wronowska</b> |

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 listopada 2021r. w Suwałkach

sprawy **E. Z.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

przy udziale uczestnika L. B.

o ustalenie

w związku z odwołaniem E. Z.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 20 sierpnia 2021 r. znak (...)

1. **oddala odwołanie;**

2. **zasądza od E. Z. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. 180 (sto osiemdziesiąt) złotych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Sygn. akt III U 547/21

## UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. decyzją z dnia 20.08.2021r. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia L. B. podlegającej ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu jako pracownik u płatnika składek E. Z. od sierpnia 2020r. do grudnia 2020r. stanowi kwota (...) zł brutto miesięcznie, od stycznia 2021r. stanowi kwota (...)zł brutto miesięcznie.

Argumentował, iż E. Z. prowadzi działalność gospodarczą w przeważającym zakresie obejmującym fryzjerstwo i pozostałe zabiegi kosmetyczne. Jako płatnik składek do ubezpieczeń społecznych zgłasza, oprócz L. B., 3 osoby - P. K. (1), która w okresie od października 2019r. do września 2020 r. jest zatrudniona na 1/8 etatu, a od października 2020r.

w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w wysokości minimalnego wynagrodzenia; G. K., która w okresie od kwietnia 2020r. do sierpnia 2020r. jest zatrudniona na 1/8 etatu, a od września 2020r. w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz P. K. (2), która jest zgłoszona do ubezpieczeń społecznych dopiero od 16.08.2021r.

Natomiast L. B. została zatrudniona od 03.08.2020r. na stanowisku (...), w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w wysokości (...)brutto miesięcznie, a umowa została zawarta w dniu 03.08.2020 r. na czas nieokreślony. L. B. czynności związane z zatrudnieniem wykonywała przy ul. (...) w O., od poniedziałku do piątku, w godzinach od 09:00 do 17:00. W okresach od 22.09.2020r. do 13.10.2020r. oraz od 20.03.2021r. L. B. była niezdolna do pracy.

E. Z. wyjaśniła, że w salonie kosmetycznym wykonują pracę osoby zatrudnione na stanowiskach kosmetyczek. Jedna osoba zajmuje się makijażami oraz manicure, kolejna osoba pedicure i depilacją oraz różnego rodzaju zabiegami. Stanowisko zaś (...)polega na wykonywaniu makijażu permanentnego i wymaga szczególnych predyspozycji - dobiera odpowiedni kolor pigmentu, dopasowuje kształt kresek do owalu twarzy, stosuje odpowiedni sprzęt. Salon (...) w okresie od 03.08.2020 r. do 21.09.2020r. obsłużył 860 klientek (z czego L. B. 144 klientek) a od 14.10.2021r. do 19.03.2021r. 2.476 klientek (z czego L. B. 432 klientki). Choć zakres obowiązków nie został przekazany pisemnie L. B. to do jej obowiązków należało: miła obsługa klientek, dbanie o porządek na stanowisku pracy, dezynfekcja sprzętu, na którym pracuje, wykonywanie makijażu permanentnego, dobór odpowiedniego koloru pigmentu, dopasowanie kształtu kresek do owalu twarzy, stosowanie odpowiedniego sprzętu, robienie korekt, wykonywanie zabiegów związanych z różnego rodzaju makijażami permanentnymi.

W opinii Zakładu zakres obowiązków L. B. nie uzasadniał jednak ustalenia dla niej wynagrodzenia aż w kwocie (...), tym bardziej, iż w czasie zatrudnienia nie wykonywała żadnych prac zasługujących na szczególne docenienie poprzez wypłatę wyższego wynagrodzenia. Z przedstawionych dowodów nie wynika, że ciążyła na niej jakaś szczególna odpowiedzialność. Z przebiegu zatrudnienia także nie wynika, żeby posiadała doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku. Posiadanie certyfikatów ukończenia szkoleń samo w sobie nie stanowi wystarczającej przesłanki do ustalenia wynagrodzenia na tak wysokim poziomie.

Podkreślił, iż stronami umowy o pracę są osoby sobie bliskie, gdyż L. B. jest córką E. Z., a w takim przypadku ocena stanu rzeczy wymaga szczególnej rozwagi. Wynagrodzenie więc za pracę było niewspółmierne do zakresu powierzonych zadań, kwalifikacji i doświadczenia oraz do wysokości wynagrodzenia pozostałych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy

o pracę przez E. Z.. Okoliczności sprawy świadczą zatem o tym, że wynikające z tej umowy wynagrodzenie nie jest w pełni właściwe i adekwatne do rodzaju, ilości i jakości świadczonej przez L. B. pracy. Wykazywana podstawa wymiaru składek w wysokości (...)zł nie tylko znacząco odbiega od wynagrodzeń pozostałych pracowników, niekorzystających następnie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, ale i była także ustalona z naruszeniem podstawowej zasady prawa pracy - mianowicie zasadą równego traktowania w zatrudnieniu, zgodnie z którą pracownicy za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości mają prawo do jednakowego wynagrodzenia (art. 183 §1 kp). Pracodawca narusza tę zasadę, jeśli różnicuje wynagrodzenia bez obiektywnego i uzasadnionego powodu, czyli ustalając wynagrodzenie stosuje dowolne i nieweryfikowalne kryteria. Zasada równego traktowania w zakresie wynagrodzenia nie oznacza całkowitej równości płac. Różnice takie są dozwolonym, a nawet niezbędnym elementem kształtowania stosunków pracy - jeśli są obiektywnie uzasadnione. Takimi kryteriami, które mogą wpływać na różnicowanie wynagrodzenia są: posiadane kwalifikacje, zaangażowanie w pracę, wypełnianie dodatkowych obowiązków, zwiększone obciążenie pracą czy też staż pracy powiązany z doświadczeniem. Zgodnie zaś z art. 58§ 1 i 2 kc czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inne skutki, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Nieważna jest również czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Ustalone więc L. B. wynagrodzenie za pracę w wysokości (...)miesięcznie należy uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Odwołanie od tej decyzji złożyła E. Z. – płatnik składek, domagając się jej zmiany i ustalenia podstawy wymiaru składek dla L. B. na poziomie (...). Decyzję oceniła jako sprzeczną z zasadami współzycia społecznego. Podniosła, iż Salon (...) w O. istnieje od 15 lat i tyle samo lat jest właścicielką tej firmy. Jako pracodawca składki na ubezpieczenia oraz inne opłaty uiszcza terminowo. L. B. zatrudniła 03.08.2020r. i nie przyczyn nieznanych wówczas organ rentowy nie wniósł zastrzeżeń, co do wysokości jej wynagrodzenia. Sprawa została rozpoczęta pismem z dnia 23.06.2021r., tj. 10 miesięcy od zatrudnienia i w momencie, gdy L. B. przebywa na zwolnieniu lekarskim. Natomiast gdyby L. B. nie zachorowała i płaciła składki od kwoty danego wynagrodzenia, tj. (...)zł, organ rentowy nie zakwestionowałby zasadności wypłaty wynagrodzenia za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Odnośnie argumentu organu rentowego, że stronami umowy są osoby sobie bliskie wskazała, iż przepisy związane z zatrudnieniem pracowników zawarte w Kodeksie pracy nie wprowadzają ograniczeń w zakresie zatrudniania na podstawie stosunku pracy członków rodziny. Również w innych przepisach prawa nie pojawiają się regulacje dotyczące ograniczeń w zatrudnianiu członków rodziny. Nie ma zatem przeszkód prawnych, aby w charakterze pracownika mógł być zatrudniony członek rodziny, czyli w jej przypadku córka.

Podniosła, iż choć organ rentowy kwestionuje fakt przekazywania przez nią zakresu obowiązków pracownikom to taki przekazała. Stosownie bowiem do przepisu art. 94 ust. 1 kp pracodawca ma obowiązek zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami. Stąd też zakres czynności pracownika pełni niejako rolę takiej właśnie informacji - wskazuje pracownikowi, co należy do jego obowiązków w ramach pracy, której rodzaj wskazano w umowie o pracę. Pracodawca ma po prostu zaznajomić pracownika z zakresem obowiązków pracownika, a w jaki sposób tego dokona, przepis już nie wskazuje. W jej firmie pracownicy zostali zaznajomieni z zakresem swoich obowiązków i każdy z nich ten zakres zaakceptował. Nie widziała potrzeby sporządzenia na piśmie zakresu obowiązków tylko L. B., ponieważ byłoby to wbrew traktowaniu wszystkich pracowników jednakowo i sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Wskazała również, że zawsze zatrudniając pracownika bierze pod uwagę okoliczności każdego konkretnego przypadku z uwzględnieniem godziwego, należnego, właściwego, odpowiedniego, rzetelnego, uczciwego i sprawiedliwego oceniając rodzaj, ilość oraz jakość świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Nie można porównywać pracy osoby zatrudnionej na stanowisku kosmetyczki, która wykonuje mniej odpowiedzialną pracę, tj. henna i depilacja brwi - koszt 30 zł - czas wykonywania 30 minut, manicure - koszt 40 zł - czas wykonywania to 40 minut, pedicure - koszt 100 zł i czas wykonywania 1,5 godziny, do stanowiska (...), która wykonuje zabiegi odpowiedzialne, a ich koszt to 800 zł i czas wykonywania 3 godziny. Wykonanie zabiegu permanentnego to bardzo odpowiedzialna i wymagająca zdolności manualnych praca, to praca z igłą - nie każdy chce to robić. Niejednokrotnie proponowała swoim pracownikom szkolenia do wykonywania pracy (...), niestety nikt nie był zainteresowany. Okres pandemii Covid - 19 spowodował wiele zmian w naszym życiu. Kiedy rozpoczęli pracę po pierwszej fali pandemii zwiększyła się liczba klientek, które chciały wykonywać zabiegi permanentne, być może bały się, że znowu będą kolejne obostrzenia dotyczące pandemii. Stąd też decyzja o zatrudnieniu L. B., gdyż inne pracownice nie miały kwalifikacji do wykonywania tych zabiegów. W jej salonie, poza nią, tylko L. B. wykonywała te zabiegi. Wykonywała je z ogromnym zaangażowaniem do czasu, kiedy nie zachorowała.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie. Podtrzymał podstawy skarżonej decyzji i podkreślił, iż dokonując oceny zasadności wykazania wysokiej podstawy składki na ubezpieczenia społeczne, należy brać pod uwagę, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do świadczonej pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza - co ma istotne znaczenie przy rozstrzygnięciu przedstawionego zagadnienia - rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Podniósł również, iż z przebiegu zatrudnienia L. B. wynika, że od 05.08.2019r. do 02.11.2019r. pracowała w ramach umowy zlecenie zawartej z (...) Sp. z o.o. – podstawy za sierpień, październik i listopad 2019r. to- 0,00 zł, a za wrzesień

2019r. to – (...)zł. Natomiast od 10.06.2020r. L. B. pracuje na umowę zlecenie u płatnika A. D. i podstawa za czerwiec 2020r., oraz maj – sierpień 2021r. – to 0,00 zł, a za okres od lipca 2020r. do kwietnia 2021r. to(...),

W ocenie organu rentowego wysokość wynagrodzenia L. B. była niewspółmierna do zakresu powierzonych zadań, kwalifikacji i doświadczenia oraz do wysokości wynagrodzenia pozostałych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę przez E. Z.. Wynagrodzenie nie było w pełni właściwe i adekwatne do rodzaju, ilości i jakości świadczonej przez L. B. pracy.

Organ rentowy wskazał na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27.04.2005r. sygn. II UZP 2/05, w której Sąd ten stwierdził, iż organ rentowy w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art.58 kc).

Zainteresowana L. B. poparła w toku procesu wnioski i konkluzje zawarte w odwołaniu matki E. Z..

**Sąd Okręgowy w Suwałkach ustalił i zważył, co następuje:**

***Odwołania za uzasadnionego nie można uznać było.***

Spór w przedmiotowej sprawie koncentrował się na kwestii wysokości podstawy wymiaru składek L. B. na ubezpieczenia społeczne z tytułu jej zatrudnienia od dnia 03.08.2020r. przez E. Z.. Działania Sądu zmierzały do ustalenia, czy wysokość wynagrodzenia odwołującej się za pracę pozostawała w kolizji z prawem lub zasadami współzycia społecznego, albo zmierzała do obejścia prawa, co dawałoby organowi rentowemu podstawę do zakwestionowania tego wynagrodzenia i zmiany jego wysokości

Przepis art. 86 ust. 2 ustawy z 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2019r. poz. 300 ze zm.) daje organowi rentowemu kompetencje do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i - w ramach obowiązującej go procedury zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego dnia 04.08.2005r. sygn. II UK 16/05). Zakład Ubezpieczeń Społecznych może więc kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.05.2009r. w sprawie III UK 7/09). Na podstawie art. 41 ust. 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych organ rentowy jest również uprawniony do zmiany przekazanych przez płatnika składek informacji o wysokości wynagrodzenia (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27.04.2005r. w sprawie II UZP 2/05).

Mając więc to na uwadze wskazać należy, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 25.09.2012r., sygn. III AUa 398/12).

Strony kwestionowanej umowy o pracę ustaliły, że wynagrodzenie zasadnicze L. B. będzie wynosić (...)zł miesięcznie. Przepis art. 78 § 1 kp nakazuje ustalenie wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Wskazane wątpliwości dotyczące wysokości umówionego przez odwołującą się i zainteresowaną wynagrodzenia za pracę potęgowane były faktem wykonywania przez L. B. szczególnego rodzaju czynności czy zabiegów kosmetycznych. Zainteresowana nie wyróżniała się szczególnymi umiejętnościami, w tym zakresie, nie może ich definiować ukończenie

kilku kursów kosmetycznych, gdy z drugiej strony z uwagi choćby na bardzo młody wiek L. B. nie posiadała praktycznie żadnego doświadczenia zawodowego. Należy wskazać na brak dowodów, aby wysokość wynagrodzenia ukształtowanego na tak wysokim poziomie, wiązała się np. z dużym poziomem odpowiedzialności zainteresowanej przy wykonywaniu przez nią konkretnych zabiegów kosmetycznych (wykazanych stosownymi jednoznacznymi dowodami). Brak pisemnego zakresu obowiązków nie był zarzutem szczególnej rangi, jednak jego brak przemawia na niekorzyść odwołującej się i potwierdza, że L. B. wykonywała podobne czynności, co pozostali pracownicy zakładu. Należy mieć na uwadze, że wykonywanie zabiegów kosmetycznych zawsze wiąże się z ryzykiem niepowodzenia, błędu etc. i w sytuacji gdyby faktycznie L. B. byłaby osobą wyznaczoną przez odwołującą się do szczególnego rodzaju zabiegów, pisemny zakres obowiązków w zasadzie stanowiłby jednoznaczne potwierdzenie ich twierdzeń w tym zakresie. Natomiast w sytuacji braku takiego zakresu dowodowa ocena całości zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie daje podstaw do uznania za wiarygodne twierdzeń odwołującej się w tym zakresie. L. B. wyróżniała się w świetle innych pracowników zakładu jedynie wysokością wynagrodzenia i to, w sposób ewidentny jako córki właścicielki zakładu. Nie można pomijać, iż wszyscy pracownicy odwołującej się, oprócz odwołującej się, otrzymywali wynagrodzenie na poziomie minimalnego, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

W sprawie niniejszej wybrzmiewa okoliczność związana z bliskim pokrewieństwem stron (matka zatrudniająca córkę) i kwestia ta nie była w sprawie przez Sąd pomijana, czy też lekceważona. Należy zwrócić uwagę na fakt, że nie można zabronić prywatnemu przedsiębiorcy zatrudnić własnej córki. W przypadku odwołującej się nie był podnoszony wątek sytuacji finansowej jej firmy, gdyż materiał dowodowy w tym zakresie wskazuje, że jej firma prosperuje dobrze. Zatem zatrudnienie córki i wykazanie, jak miało to w sprawie niniejszej, faktycznego wykonywania przez nią pracy na rzecz pracodawcy, nie może skutkować pozbawieniem jej uprawnień przysługujących pracownikowi niebędącemu w pokrewieństwie z pracodawcą. Natomiast argumentacja organu rentowego, który zakwestionował podstawę wymiaru ustaloną przez strony umową o pracę okazały się w całej rozciągłości trafione i słuszne. Nie można nie zauważyć, że L. B. nie miała doświadczenia zawodowego będąc przy tym młodym pracownikiem. Jakikolwiek więc nawet nadzwyczajne uzdolnienia jej do zawodu (...), na jakie powoływała się na rozprawie ona sama i odwołująca się, nie upoważniają do aż tak od razu ustalenia dość wysokiego wynagrodzenia za pracę. Przy tym pozostaje jeszcze kwestia wykazania obiektywnymi dowodami, a nie tylko ich twierdzeniami jako zainteresowanymi w sprawie, ile i jakie zabiegi za jaką kwotę L. B. wykonała, czego nie uczynili. Trzeba zaś wskazać, że w zakresie ubezpieczeń społecznych należy stosować reguły ogólne obowiązujące wszystkich, w tym dotyczące podstawy wymiaru podstawy składki na ubezpieczenie społeczne. Zatem należy zauważyć, że młode osoby bez doświadczenia zawodowego najpierw zatrudnia się z minimalnym wynagrodzeniem za pracę na okres próbny albo czas oznaczony. Dopiero potem następuje zatrudnienie na stałe i sukcesywnie ustala wyższe wynagrodzenie. Inne traktowanie osób sobie bliskich w tym zakresie kłóciłoby się z zasadami uczciwości i sprawiedliwości społecznej.

Mając powyższe na uwadze na podstawie art. 477<sup>14</sup> §1 kpc odwołanie oddalono (pkt 1).

O kosztach zastępstwa procesowego rozstrzygnięto na podstawie art. 98 §1, §1<sup>1</sup> i art. 99 kpc w zw. z §. 9 ust. 2 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018r. poz. 265 ze zm).

Mt/pw